



Règlements, politiques, procédures et directives

Service : EDU
Numéro de sujet : 018

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Adoptée au CA du 16 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE	3
2. ÉNONCÉ DE VISION	3
A. Valeurs	3
B. Définitions.....	3
3. CHAMPS D'APPLICATION	9
4. PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS	9
A. Principes généraux	9
5. CADRE JURIDIQUE	10
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
A. Conseil d'administration	10
B. Direction générale	10
C. Comité de direction	10
D. Personnel cadre	11
E. Directions et services.....	11
F. Personnel enseignant.....	11
G. Direction du Service des ressources humaines	11
H. Direction du Service des affaires étudiantes / Direction du CECC / Direction du SEC 11	
I. Syndicats, associations étudiantes et association des cadres	11
7. COMPORTEMENTS ATTENDUS.....	12
8. MODALITÉS D'INTERVENTION.....	12
A. Individuelle	12
B. Signalement, médiation et plainte.....	12
9. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE.....	12
A. Entrée en vigueur	12
B. Mécanismes d'application et de reddition	12
C. Stratégie de communication.....	13

1. PRÉAMBULE

La présente Politique vise à témoigner de la volonté de l'établissement d'assurer des milieux de vie, d'études, de travail et de prestation de services équitables, diversifiés, inclusifs et accessibles, en particulier pour les personnes issues des groupes désignés. Elle s'inscrit donc dans une approche concertée et transversale en développement durable s'appuyant sur les objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU.

Elle reconnaît ainsi l'importance de la collaboration de l'ensemble de la communauté collégiale en ce qui a trait à l'inclusion de toute personne. Cet objectif implique la participation et l'engagement de toutes les parties prenantes, par une responsabilisation à la fois personnelle et collective.

2. ÉNONCÉ DE VISION

A. Valeurs

La présente Politique est en adéquation avec les valeurs que l'institution prône et qu'elle met en pratique pour réaliser sa mission d'enseignement supérieur, soit :

- le respect des personnes, de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique;
- l'inclusion, qui comporte le respect des différences, de la diversité, de l'équité des personnes et de l'égalité des chances;
- l'intégrité, qui nécessite notamment d'assumer ses responsabilités et d'honorer ses devoirs;
- le courage, qui se manifeste par la vigilance face à toute manifestation de discrimination;
- la solidarité, se traduisant par la bienveillance à l'égard d'autrui;
- la responsabilisation, par l'implication dans la mise en place des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans son milieu d'enseignement supérieur.

B. Définitions

- **Accessibilité :**

« Permettre aux personnes en situation de handicap de vivre de façon indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie, en ayant accès à toutes les dimensions de la société sur la base de l'égalité avec les autres et d'équité. Cela inclut l'accès à l'emploi, à l'environnement physique, aux transports, à l'information, aux communications (y compris les systèmes et technologies de l'information et de la communication), à la sécurité financière, aux services sociaux et à d'autres installations et services ouverts ou offerts au public. »¹

¹ Gouvernement du Canada (Octobre 2025). « Accessibilité ». Normes d'accessibilité Canada.
<https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/can-asc-312025-langage-clair/9-definitions>

- **Accommodement :**

« Accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination². »

« Les accommodements permettent également de donner des chances égales à des personnes présentant des limitations dans plusieurs secteurs d'activités, notamment en éducation. »³

- **Autochtone :**

« Personne appartenant à l'un des trois peuples autochtones au Canada, soit les Premières Nations, les Inuits ou les Métis. »⁴

- **Discrimination :**

« Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de l'ethnie, du sexe, l'identité et l'expression de genre, la situation de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales et physiques, le handicap sous toutes ses formes ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Ainsi, nul ne peut exercer de discrimination dans l'exercice de ses activités qu'il s'agisse d'études, de recherche ou d'un emploi dans toutes activités collégiales. La discrimination est interdite au Québec par la Charte des droits et libertés de la personne. »⁵

- **Diversité :**

« Qualité d'un ensemble hétérogène de personnes qui, dans un milieu donné, diffèrent les unes des autres par des caractéristiques qui sont généralement d'ordre social, culturel, physique ou psychologique. La diversité repose généralement sur des caractéristiques comme le sexe, l'âge, l'ethnie, la culture, la religion, les croyances, les valeurs, la langue, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les compétences, le handicap, la situation familiale et le statut socio-économique. »⁶

- **Diversité sexuelle et de genre :**

« Terme englobant toutes les orientations sexuelles et la pluralité des identités et des expressions de genre. Ce terme rassemble les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans ainsi que d'autres communautés comme les personnes queers, intersexes, asexuelles, bispirituelles, etc. (LGBTQIA2S+). »⁷

² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2023). *L'accommodement raisonnable*. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>

³ Association québécoise pour l'équité et l'inclusion au postsecondaire (AQEIPS). (2023). *Qu'est-ce que sont les accommodements ?* <https://aqeips.qc.ca/guide/defense-des-droits/quest-ce-les-accommodements/>

⁴ Association québécoise pour l'équité et l'inclusion au postsecondaire (AQEIPS). (2023). *Qu'est-ce que sont les accommodements ?* <https://aqeips.qc.ca/guide/defense-des-droits/quest-ce-les-accommodements/>

⁵ Université Laval (2025). *Concepts clés en EDI*. <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi#:~:text=Principe%20qui%20permet%20que%20les,veut%20le%20plus%20juste%20possible>

⁶ Office québécois de la langue française (2019). « Diversité », Grand dictionnaire terminologique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26557383/diversite>

⁷ Diversité 02 (2020). « Diversité sexuelle et de genre », dans *Lexique*. <https://diversite02.ca/lexique>

- **Égalité :**

« Fait pour une personne d'être traitée dans la société ou dans un groupe comme toutes les autres personnes et de pouvoir faire les mêmes choses, sans être assujettie à des règles différentes (égalité formelle) et sans être, à toutes fins pratiques, socialement désavantagée ou victime d'un stéréotype (égalité réelle) »⁸
- **Égalité des chances :**

« Principe selon lequel tous les individus devraient disposer des mêmes occasions de développement socioprofessionnel, indépendamment de leur origine ethnique et géographique, de leur sexe, de leurs moyens financiers, de leurs convictions religieuses et de leur éventuel handicap. »⁹
- **Équité :**

« Principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité. L'équité est due à toutes personnes et une attention particulière doit être portée aux biais envers des groupes historiquement défavorisés. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés. »¹⁰
- **Expression de genre :**

« Manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. L'expression de genre est indépendante du sexe assigné à la naissance et n'est pas nécessairement liée à l'identité de genre telle que vécue personnellement et intimement »¹¹
- **Genre :**

« Caractéristiques comportementales, culturelles et psychologiques associées aux diverses identités de genre, notamment femme ou homme, dans une société donnée. Le genre influence la manière dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres. Il renvoie aux significations et aux valeurs socialement rattachées au masculin et au féminin, c'est-à-dire aux idées selon lesquelles

⁸ Office québécois de la langue française (2018). « Égalité », Grand dictionnaire terminologique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26548045/egalite>

⁹ Office québécois de la langue française (OQLF). (2018). « Égalité des chances » dans *Grand dictionnaire terminologique*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/17487053/egalite-des-chances>

¹⁰ Université Laval (2025).

¹¹ Gouvernement du Québec, Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (2023). « Expression de genre », Lexique sur la diversité sexuelle et de genre. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/Violences/LEX-lexique-diversite-sexuelle-genre-FR-SCF.pdf>

les personnes ont des rôles sociaux et des compétences spécifiques en raison de leur sexe, de même que des différences physiques, psychologiques et comportementales, notamment. Si le sexe renvoie à l'ensemble des caractéristiques anatomiques et physiologiques, le genre renvoie quant à lui à la construction sociale de l'identité. »¹²

- **Groupe désigné / Groupe ciblé** ¹³ :

« Groupe sous-représenté dont les membres font face à des obstacles systémiques en matière d'emploi et pour qui des mesures sont mises en place pour augmenter leur représentation et éliminer les obstacles.

Au Canada, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Au Québec, selon la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi comprennent également les membres d'une minorité ethnique, c'est-à-dire les personnes dont la langue première n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni Autochtones ni des personnes faisant partie d'une minorité visible.

Au Cégep de St-Félicien, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes qui font partie des minorités visibles, les membres d'une minorité ethnique, les personnes des communautés 2ELGBTQI+ et les Autochtones.

- **Groupe en quête ou privé d'équité / Groupe sous-représenté ou marginalisé** :

« Groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions auxquelles ont accès d'autres membres de la société et qui sont nécessaires pour qu'elles obtiennent des résultats justes.

Au Canada, les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes faisant partie des communautés 2ELGBTQI+, les groupes religieux minoritaires et les personnes racisées sont parmi les groupes considérés comme des groupes privés d'équité. Les types de groupes privés d'équité peuvent varier en fonction de facteurs tels que la géographie, le contexte socioculturel ou la présence de sous-groupes de populations spécifiques. »¹⁴

¹² Gouvernement du Canada (2024). « Genre ». Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equity-diversity-inclusion-fra>.

¹³ Université Laval (2025).

¹⁴ Gouvernement du Canada (2024). « Groupe privé d'équité ».

- **Groupe ethnique :**

« Groupe de personnes ayant une histoire, un héritage ou des ancêtres en commun et qui partagent des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses. »¹⁵

- **Groupe racisé :**

« Groupe de personnes classées selon des caractéristiques ethniques ou raciales et, sur ce fondement, soumises à un traitement discriminatoire. [...]»¹⁶

- **Identité de genre :**

« Sensation intérieure et profonde d'être homme ou femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou encore de se situer quelque part le long du spectre du genre.

L'identité de genre d'une personne ne correspond pas toujours au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Elle n'est pas forcément visible et n'a rien à voir avec l'orientation sexuelle. Elle peut être fixe ou changeante. »¹⁷

- **Inclusion :**

« Mise en place, dans un groupe, dans un milieu ou dans un système défini, de mesures visant à ce que toutes les personnes sans distinction reçoivent un traitement adapté à leurs besoins et capacités et aient accès aux mêmes avantages et possibilités. L'inclusion se distingue de l'intégration, processus par lequel une ou des personnes s'insèrent dans un groupe, un milieu ou un système défini, généralement en devant s'adapter à celui-ci. »¹⁸

- **Intersectionnalité :**

« Perspective d'analyse selon laquelle la condition d'une personne est à envisager en prenant en compte les différentes catégories d'identités auxquelles cette personne appartient (ex. : le sexe, le genre, la couleur de peau, l'ethnicité, la classe sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la capacité, la forme corporelle, la nationalité, la religion, la croyance, etc.) et la façon dont ces identités interagissent entre elles pour former une discrimination distincte. »¹⁹

- **Minorités visibles :**

« Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche.

Bien que le terme « minorités visibles » soit utilisé au Canada dans des contextes juridiques et statistiques, lorsqu'il est employé dans un contexte général, il est considéré comme vieilli et peut être inexact, car il ne reflète pas toujours la composition démographique des provinces, territoires et autres régions du Canada.

¹⁵ Gouvernement du Canada (2024). « Ethnie ».

¹⁶ Gouvernement du Canada (2024). « Groupe racisé ».

¹⁷ Gouvernement du Canada (2024). « Identité de genre ».

¹⁸ Office québécois de la langue française (2023). « Inclusion », Grand dictionnaire terminologique.

<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26548045/egalite>

¹⁹ Diversité 02 (2020). « Intersectionnalité ».

De plus, le mot « visible » donne à penser que le fait d'être blanc est la norme, et le mot « minorité » restreint le concept à son côté quantifiable, alors qu'en réalité le concept est plus souvent lié au fait que le pouvoir est détenu par un groupe dominant. Dans un contexte général, il est préférable d'utiliser les termes "groupe racisé" ou "groupe racialisé". »²⁰

- **Personne handicapée / en situation de handicap / vivant avec un handicap :**

« Personne ayant une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication, ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui nuit à sa participation pleine et égale dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle. »²¹

- **Préjugé inconscient :**

« Le préjugé inconscient fait référence aux stéréotypes ou aux attitudes inconscientes qui influencent nos actions et nos décisions, de façon positive ou négative, envers une personne ou un groupe particulier. Nous pouvons approuver explicitement certaines valeurs comme l'inclusivité, tout en ayant quand même un préjugé inconscient qui n'est pas en accord avec ces valeurs. Un exemple courant de préjugé inconscient serait de faire preuve de favoritisme ou d'une plus grande réceptivité face aux noms à consonance familière par rapport à ceux d'autres groupes culturels.

Le fait d'avoir un préjugé inconscient ne signifie pas que l'inclusivité ne fait pas partie de nos valeurs, mais plutôt que nous n'avons pas conscience que nos préjugés inconscients peuvent teinter nos actions et nos décisions. »²²

- **Sexe :**

« Ensemble défini des caractéristiques anatomiques et physiologiques d'une personne, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les hormones ainsi que l'anatomie reproductive ou sexuelle. Le sexe est généralement défini comme « féminin » ou « masculin ». Toutefois, il existe des variations dans les caractéristiques biologiques qui composent le sexe et la façon dont elles se présentent. Souvent, les personnes qui présentent ces variations sont considérées comme des personnes intersexuées ou s'identifient ainsi. Si le sexe renvoie à l'ensemble des caractéristiques anatomiques et physiologiques, le genre renvoie quant à lui à la construction sociale de l'identité. Pour certaines personnes, le sexe n'est pas statique et peut changer au cours de la vie. »²³

- **Stéréotype :**

« Idée simplifiée à l'extrême et largement répandue au sujet d'un groupe de personnes possédant une caractéristique particulière. [...] Les stéréotypes

²⁰ Gouvernement du Canada (2022). « Minorités visibles ». Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equity-diversity-inclusion-fra>

²¹ Gouvernement du Canada (2024). « Personne en situation de handicap ».

²² Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (2026) [Préjugés inconscients - Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#)

²³ Gouvernement du Canada (2022). « Sexe ». Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equity-diversity-inclusion-fra>.

influencent la façon dont les gens perçoivent les autres, interagissent avec eux et les traitent. »²⁴

- **Transgenre :**
« Personne dont l'identité de genre ne correspond pas, en partie ou en totalité, au sexe qui lui a été assigné à la naissance. »²⁵

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les lieux du Collège (Saint-Félicien, Chibougamau et Mashteuiatsh) et à tous les membres de la communauté collégiale, de même qu'à toute personne faisant affaire avec le Collège ou la communauté collégiale, comme les personnes contractantes, les personnes sous-contractantes, les milieux de stages et le personnel employé permanent des associations présentes au Collège, etc.

La présente Politique s'applique notamment à toutes les activités (pédagogiques, sociales, sportives, etc.) organisées par des membres de la communauté collégiale se déroulant hors du campus, telles que les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Elle s'applique également aux activités en ligne des membres de la communauté collégiale entre eux, notamment sur les réseaux sociaux.

4. PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS

A. Principes généraux

- Le Cégep de St-Félicien reconnaît que l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité sont des conditions essentielles à la persévérance et à la réussite scolaire. La présente Politique affirme la volonté du Cégep de St-Félicien de contribuer à la création d'un milieu équitable, diversifié, inclusif et accessible pour la communauté étudiante, par l'entremise d'un cadre structurant.
- Le Cégep de St-Félicien considère l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité des groupes désignés au Collège selon les approches écosystémiques et humanistes. De ce fait, l'ensemble de la communauté collégiale se partage la responsabilité de participer à la création et au maintien d'un milieu équitable, diversifié, inclusif et accessible. À cet égard, les membres de la direction, les gestionnaires, les différentes catégories de personnel et les personnes représentant les associations étudiantes ou les syndicats sont considérés comme des piliers en ce qui a trait aux activités et aux services favorisant l'équité, diversité, l'inclusion et l'accessibilité des groupes désignés au Collège. Ils jouent aussi un rôle essentiel en ce qui concerne la mise en place ou le soutien de différentes pratiques organisationnelles reconnues pour leur impact positif sur cette communauté.

²⁴ Gouvernement du Canada (2024). « Stéréotype ».

²⁵ Gouvernement du Québec, Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (2023). « Transgenre Lexique sur la diversité sexuelle et de genre. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/Violences/LEX-lexique-diversite-sexuelle-genre-FR-SCF.pdf>

5. CADRE JURIDIQUE

Le cadre juridique sur lequel s'appuie la présente Politique comprend notamment :

- la Charte canadienne des droits et libertés;
- la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- la Charte québécoise des droits et libertés de la personne;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur l'équité salariale;
- la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29);
- la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du gouvernement du Québec, 2015;
- la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (MEQ, 1998);
- l'énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC 2);
- l'énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) (CRSNG, CRSH et IRSC);
- les règles générales communes des Fonds de recherche du Québec (FRQ);
- les règlements et politiques du Collège, notamment :
 - la Politique institutionnelle de développement durable;
 - le Règlement établissant le code de civilité du Cégep de St-Félicien;
 - la Politique contre le harcèlement et la violence;
 - la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
 - la Politique institutionnelle sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

A. Conseil d'administration

- Adopter la politique ainsi que toute modification qui lui est apportée.

B. Direction générale

- Voir à sa promotion au sein de la communauté collégiale et de ses partenaires.

C. Comité de direction

- Approuver le plan d'action EDI et faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à travers ses activités.

D. Personnel cadre

- Suivre les formations proposées portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Accompagner son personnel vers les ressources pertinentes, au besoin.
- Collaborer avec la Direction des ressources humaines au traitement des situations signalées impliquant son personnel.

E. Directions et services

- Mettre en place des actions permettant l'atteinte des objectifs de la présente politique.

F. Personnel enseignant

- Tenir compte de la présente Politique dans ses choix de pratiques pédagogiques.

G. Direction du Service des ressources humaines

- Voir au respect de la politique par le personnel du Collège.
- Voir à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action EDI échelonné sur 2 ans, en collaboration avec la Direction du Service des affaires étudiante, la Direction du Centre d'études collégiales à Chibougamau et la Direction du Service aux entreprises et aux collectivités.
- Organiser la formation pour le personnel du Collège, en collaboration avec les directions et les services concernés.
- Apporter l'aide et le soutien nécessaires aux membres du personnel au besoin.
- Traiter les situations signalées impliquant un membre du personnel.
- Assurer une reddition de comptes annuelle.

H. Direction du Service des affaires étudiantes / Direction du CECC / Direction du SEC

- Voir au respect de la politique auprès de la population étudiante.
- Voir à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action EDI échelonné sur 2 ans, en collaboration avec la Direction du Service des ressources humaines.
- Mettre en place des activités de prévention, de sensibilisation et de formation auprès de la population étudiante.
- Apporter l'aide et le soutien nécessaires à la communauté étudiante au besoin.
- Traiter les situations signalées impliquant une personne étudiante.

I. Syndicats, associations étudiantes et association des cadres

- S'assurer que les personnes à leur emploi respectent la présente politique.
- Participer aux consultations liées à la présente politique.

7. COMPORTEMENTS ATTENDUS

Pour permettre une application pérenne du plan d'action EDI, toute personne active au sein de l'organisation doit adopter les comportements suivants :

- respecter l'ensemble des membres de l'organisme, et ce, dans toute sa diversité;
- faire preuve d'une ouverture d'esprit en étant à l'écoute de chaque personne;
- proposer et adapter des mesures d'accommodements (concernant des gestes, comportements ou propos contraires à la politique);
- ouvrir la discussion et les réflexions sur l'application de la politique.

8. MODALITÉS D'INTERVENTION

A. Individuelle

- Lorsque la situation le permet, une personne concernée par un geste ou une parole inadéquate ou maladroite peut essayer de résoudre la situation en communiquant avec la personne émettrice du geste ou du commentaire.
- Il est encouragé que les personnes concernées discutent, dans le respect et la bienveillance, de la situation conflictuelle et cherchent à la résoudre ensemble.

B. Signalement, médiation et plainte

- La personne concernée peut solliciter le soutien d'une personne intervenante qui pourra accompagner la discussion.
- Toute personne désirant transmettre un signalement de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté collégiale doit se référer au [Règlement établissant le code de civilité au Cégep de St-Félicien](#) ou à la [Politique contre le harcèlement et la violence](#) du Cégep de St-Félicien.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

A. Entrée en vigueur

- La présente Politique est adoptée par le conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption.
- Après la 1^{re} année d'adoption, la présente Politique doit être révisée trois (3) ans plus tard. Par la suite, elle doit être révisée tous les cinq (5) ans au maximum.

B. Mécanismes d'application et de reddition

Le Collège doit rendre compte de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- les mesures de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes à la communauté étudiante;
- les activités de formation suivies par le personnel-cadre, les membres du personnel et les représentantes et les représentants des associations étudiantes;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

C. Stratégie de communication

La politique doit être accessible à toute la communauté étudiante et aux autres personnes liées au Collège, notamment sur le site Internet du Collège.